

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE COLUSSI S.P.A.

PERIODO 2023 – 2025

Il giorno 06 Dicembre 2023 in Perugia, presso la sede di Confindustria Umbria

si sono incontrati

- La Colussi S.p.A. rappresentata dal Dott. Luca Scapolo e Dott. Diego Fiorini, assistita dalla Confindustria Umbria nella persona del Dott Domenico Taschini e Dott Francesco Bellini;
- Le Segreterie Nazionali FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL, in persona, rispettivamente, Alessandro Anselmi, Serena Bergamaschi, Marco Gentile, Anselmo Briganti, Michele Tartaglione e Davide Ghigiarelli;
- Le Segreterie Territoriali di FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL, Simone Dezi, Fortunato La Spina, Andrea Cester, Luca Turcheria, Giancarlo Tocchi, Daniele Marcaccioli, Giuseppe Meineri, Eleonora Tomba
- Il Coordinamento Nazionale FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie della Colussi S.p.A. dei siti di Fossano, Petrignano di Assisi e Tavarnelle Val di Pesa;

per completare il confronto sul rinnovo dell'integrativo aziendale avviato e sviluppato nel corso degli incontri in precedenza intercorsi.

Al termine del confronto le Parti hanno raggiunto la di seguito specificata ipotesi di accordo integrativo aziendale triennale:

1. Premessa

La Colussi S.p.A., innanzitutto, conferma la propria volontà di perseguire una strategia di rafforzamento e di crescita, per linee interne ed esterne, ritenendola irrinunciabile per accrescere la propria competitività in un mercato alimentare, nazionale ed internazionale, in continua evoluzione, anche al fine di valorizzare giustamente l'apporto dei lavoratori al raggiungimento di tali obiettivi.

Particolare impegno, inoltre, l'Azienda intende proseguire a riservare alle politiche tese al contenimento dei costi, a migliorare la qualità dei prodotti, a valorizzare i propri marchi e ad accentuare le garanzie circa la sicurezza alimentare ed ambientale.

Sulla base di tali impegni, nella convinzione della loro più agevole perseguibilità attraverso un consapevole coinvolgimento di tutti i lavoratori e con la volontà di rafforzare il ruolo strategico delle relazioni industriali rispetto ai temi della competitività e dello sviluppo, in un contesto economico e sociale globale, in cui il buon funzionamento di tali relazioni assume sempre più forte valenza per lo sviluppo economico sostenibile, le parti convengono di stabilire il seguente sistema di relazioni industriali.

2. Assetti produttivi

L'azienda oltre a commercializzare taluni prodotti realizzati con tecnologie e processi produttivi diversi dai propri o comunque realizzati in prossimità dei mercati di destinazione, a livello produttivo si articola oggi nel seguente modo: sito di Petrignano, produzione di prodotti da forno; sito di Tavarnelle Val di Pesa, produzione di prodotti da forno; sito di Fossano, produzione di pasta e prodotti da forno. Per quanto concerne gli investimenti, le nuove produzioni, eventuali trasferimenti di produzione tra i diversi siti oppure all'esterno, le cessazioni di produzioni, l'azienda si confronterà, in modo preventivo al fine di

garantire quanto più possibile la stabilità occupazionale dei dipendenti, con il coordinamento e/o con le RSU di ogni sito interessato, assistite dalle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

3. Relazioni Industriali

Le Parti concordano che obiettivo primario del sistema delle Relazioni Industriali è quello di mantenere il buon livello raggiunto e contemporaneamente ricercare spazi per la definizione di un modello di relazioni ispirato sempre più alla condivisione delle informazioni e al confronto continuo, anche attraverso la ricerca e la sperimentazione di forme e modalità di coinvolgimento con l'obiettivo di favorire una maggiore conoscenza delle tematiche aziendali per la ricerca di soluzioni condivise.

Viene, infatti, condiviso che la salvaguardia della competitività del sistema produttivo aziendale si può attuare anche attraverso la capacità di realizzare soluzioni negoziali che, riuscendo a cogliere le diverse esigenze locali, possano farne sintesi in tempi funzionali alle esigenze del mercato.

In questo senso le Parti si sentono reciprocamente impegnate ad implementare un sistema di relazioni che consenta di governare i fenomeni e le problematiche anche locali con l'obiettivo di ottenere, attraverso informazioni e azioni adeguate, una più efficace gestione.

Di seguito le modalità e gli organi deputati alla realizzazione del sistema di relazioni industriali per la Colussi S.p.a.

1.1 Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le RSU, assistite dalle organizzazioni territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL rappresentano l'interlocutore sindacale per quanto riguarda le materie ad esse delegate dal CCNL.

1.2 Coordinamento Nazionale RSU

Il Coordinamento Nazionale delle RSU di FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, assistito dalle segreterie Nazionali e Territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, avrà la competenza in materia d'informazione annuale, negoziazione del premio variabile, tematiche relative all'organizzazione lavoro, politiche e trend occupazionali, rinnovo e applicazione dell'accordo integrativo di Gruppo, nonché la definizione dei modelli di relazione e d'indirizzo delle tematiche peculiari delle diverse unità ricercando fattivamente soluzioni allorché non trovino attuazione e applicazione positiva le trattative a livello locale.

I nominativi dei componenti del Coordinamento vengono congiuntamente indicati dalle Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo.

A tale riguardo vengono condivise le seguenti modalità:

- le Segreterie Nazionali forniranno, in maniera congiunta, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, l'elenco dei delegati sindacali che andranno a comporre il Coordinamento Nazionale RSU - le Segreterie Nazionali, in maniera congiunta, dovranno tempestivamente comunicare per iscritto all'Azienda ogni eventuale variazione dei nominativi tra i componenti designati;

-l'Azienda predisporrà un documento di rilevazione delle presenze al Coordinamento al verificare la corrispondenza dei componenti inviati dalle OO.SS..

Per l'agibilità del coordinamento, le RSU usufruiranno di permessi retribuiti in aggiunta a quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dagli accordi integrativi. I costi per l'espletamento dell'attività del coordinamento



sono a carico dell'azienda entro i limiti della policy aziendale relativa a "viaggi e trasferte" e applicata a tutti i dipendenti del Gruppo.

Il coordinamento è così formato:

- 6 componenti per l'unità produttiva di Petignano;
- 4 componenti per l'unità produttiva di Fossano;
- 3 componenti per l'unità produttiva di Tavarnelle Val di Pesa

Cinque giorni prima del coordinamento l'azienda invierà alle strutture nazionali i materiali previsti per l'incontro tutti i materiali necessari affinché le parti siano in grado di interloquire più efficacemente e di ragionare con maggiore profondità in merito alle scelte più opportune per la costante crescita dell'Azienda.

1.3 Commissioni Tecniche Paritetiche

Nella convinzione che un sistema di relazioni orientato alla fattiva condivisione di temi centrali per lo sviluppo di buone prassi favorisca il processo partecipativo, le Parti concordano di attivare in maniera congiunta, in sede tecnica e non negoziale, Commissioni di natura tecnica (ad es. sicurezza sul lavoro, welfare, premio per obiettivi, ecc), composta da rappresentanti aziendali e rappresentanti del Coordinamento sindacale.

La Commissione avrà il compito di analizzare peculiari tematiche e di elaborare, mediante confronti di carattere non negoziale, proposte di modifica/approfondimento/efficientamento relative a specifici argomenti, indipendentemente dalla successiva scelta di concretizzare tali proposte in ambito negoziale o meno.

Le Parti, al fine di potenziare e massimizzare il contributo della Commissione, si impegnano ad identificare mandati tecnici strutturati per determinare oggetto, obiettivi e tempi di analisi e proposta.

Tale Commissione, sarà composta da tre componenti di parte aziendale e tre componenti delle parti sindacali stipulanti il presente accordo e sarà coordinata congiuntamente, da un rappresentante aziendale e da un rappresentante Sindacale Nazionale di riferimento per il Gruppo.

1.4 Commissione Tecnica di Sito

- 1_ Le Parti condividono l'opportunità di avviare nei siti di Petignano, Fossano e Tavarnelle un confronto sui temi dell'organizzazione del lavoro (ad es. benessere lavorativo, organico), al fine di analizzare eventuali criticità e individuare possibili soluzioni;
- 2_ Tale confronto si terrà nell'ambito della Commissione Tecnica di Sito composta da tre componenti della RSU, una per ciascuna OO.SS firmataria del presente accordo designate dalle segreterie Territoriali di Fai, Flai e Uila che potranno, a richiesta dei componenti di parte sindacale partecipare ai lavori, e da rappresentanti aziendali;
- 3_ Le commissioni saranno costituite entro gennaio 2024.
- 4_ Le commissioni svolgeranno i propri lavori prendendo in esame le segnalazioni formalizzate dai lavoratori che dovranno comunicarle alle Rsu. Le riunioni si terranno mensilmente o a richiesta di una delle Parti e lo svolgimento delle stesse sarà verbalizzato al fine di consentire un corretto monitoraggio dell'implementazione delle soluzioni.

5_ Nel merito la commissione dovrà confrontarsi, oltre che sui temi strettamente legati all'organizzazione del lavoro, anche su quelli degli organici e della professionalità al fine di valutare lo sviluppo delle competenze, dei ruoli e delle responsabilità.

6_ I risultati emersi nei confronti delle commissioni saranno oggetto di informativa nel corso dei coordinamenti di Gruppo.

1.5 Informativa annuale

Si terrà un incontro annuale e saranno esaminate:

- informativa sugli assetti e sulle strategie aziendali e sui progetti di sviluppo
- le prospettive economiche e di mercato dell'Azienda e del Gruppo;
- l'andamento degli investimenti, sia tecnici che non, per l'anno in corso;
- l'andamento occupazionale
- Situazione del mercato con specifico riferimento a eventuali novità commerciali;

4. Formazione Professionale

L'impegno aziendale ad erogare i percorsi formativi necessari è assicurato a tutti i lavoratori dipendenti. Ciò in aggiunta a quanto implicitamente previsto dalla indispensabile formazione sul lavoro che si impernia sul trasferimento delle conoscenze da parte dei singoli.

Su questo presupposto le Parti si danno atto della reciproca disponibilità a procedere ad un'ampia analisi dei fabbisogni formativi, alla luce dello sviluppo economico, tecnologico ed organizzativo dell'azienda, nonché alla sempre maggiore attenzione attribuita agli aspetti di qualità, tracciabilità, caratteristiche alimentari del prodotto, ai temi della sicurezza alimentare e alle evoluzioni legislative riferite a tali argomenti.

Le parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità dei lavoratori, richieste dall'evolversi delle attività aziendali di inserimento professionale, di conseguimento di nuove competenze e di sviluppo e rinnovamento delle professionalità acquisite.

Particolare attenzione sarà posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni. A tal fine, verrà fornita una "scheda" relativa ai percorsi formativi individuali per certificare la professionalità acquisita, a richiesta del lavoratore.

Entro il 1° bimestre di ciascun anno, l'azienda effettuerà una valutazione congiunta con le RSU di ciascuna unità produttiva, assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente accordo, per condividere i piani formativi riferiti all'anno corrente, ivi compresi i lavoratori coinvolti e il numero delle ore retribuite da destinare all'attività formativa. Di tali piani e del loro svolgimento verrà data comunicazione al coordinamento nazionale nel corso della informativa annuale. Per lo svolgimento di detti piani formativi per la parte riferita alla formazione continua, anche ai fini delle risorse da impiegare, le parti si impegnano a predisporre piani ad hoc da presentare sia a Fondimpresa che ai competenti Enti locali. Tutto quanto sopra concordato sarà soggetto a verifica tra le Parti con cadenza, di norma, semestrale.

Le Parti potranno organizzare formazione a favore dei lavoratori neoassunti su tematiche di carattere sindacale (ccnl, diritti sindacali, tutela e rappresentanza, parità di genere, assistenza sanitaria previdenza complementare).

5. Occupazione

Le parti convengono che, da più di un decennio, le strategie aziendali, che oggi vengono confermate, hanno saputo valorizzare la centralità economica, commerciale, sociale, culturale e occupazionale dei siti produttivi, evidenziando l'importante correlazione e il legame esistente tra azienda e territorio, vero volano dello sviluppo locale e di impresa.

Fermo restando l'obiettivo centrale della valorizzazione delle produzioni attraverso un mirato utilizzo delle materie prime, è convinzione dell'azienda che l'innovazione di processo e di prodotto, la ricerca e la sperimentazione restano gli assi portanti per garantire una maggiore qualità dei prodotti alimentari in un mercato globale dove la qualità e la sicurezza alimentare sono valori primari.

Con questi importanti obiettivi l'azienda ha accettato la sfida della competitività e della produttività, riconoscendo il valore decisivo e fondamentale del lavoro e, quindi, operando, laddove possibile, per il consolidamento dei livelli occupazionali, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro stagionali e somministrati attraverso il sistema delle "vasche comunicanti".

A fronte di tali affermazioni, le parti concordano di demandare al confronto di sito, fatto salvo quanto già previsto dal CCNL di settore in materia di diritto di precedenza, la verifica dell'applicazione delle norme contrattuali vigenti inerenti la priorità dei lavoratori a tempo determinato per le assunzioni a tempo parziale e di quelli a tempo parziale per le assunzioni a tempo pieno. Inoltre occorre garantire ai lavoratori che usufruiscono dell'istituto della riassunzione, un numero di giornate pari o superiori a quelle lavorate nell'anno precedente.

L'azienda comunicherà preventivamente alle RSU di ogni stabilimento il numero, le qualifiche e le mansioni dei lavoratori che saranno utilizzati con contratto di somministrazione lavoro, a termine, staff leasing e Part-Time nonché la durata e le motivazioni del relativo impiego.

6. Sicurezza alimentare

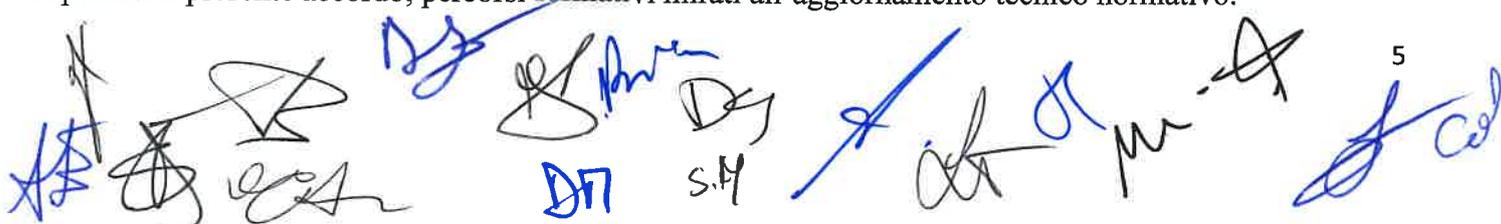
Le parti, innanzitutto, considerano prioritari i temi quali la sicurezza alimentare, la tracciabilità dei prodotti, l'origine della materia prima e alle evoluzioni legislative riferite a tali argomenti.

A tal proposito, Colussi S.p.A. si impegna a definire con le RSU di ogni sito produttivo, assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente accordo, un programma di azioni mirato a coinvolgere tutti i lavoratori sui temi indicati al comma precedente, che comprenda anche momenti formativi incentrati sull'igiene, l'autocontrollo ed il rispetto dei procedimenti e dei parametri operativi necessari a garantire l'igiene e la salubrità di prodotti alimentari.

7. Sicurezza sul lavoro

Le parti premettono di condividere l'obiettivo primario "infortuni e malattie professionali zero", da raggiungere attraverso il miglioramento continuo, anche con i necessari investimenti, della sicurezza e della salubrità dei luoghi di lavoro, armonizzando al meglio le risorse e le condizioni in essere nei diversi contesti lavorativi.

A tal fine, Colussi S.p.a., anche in attuazione di quanto previsto dal Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro riconoscendo il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, si impegna a fornire loro, così come alle RSU in appositi incontri, la massima informazione sulle innovazioni tecnologiche ed organizzative, sui carichi di lavoro, che possano influire sulla sicurezza, nonché a concordare con le RSU/RLS di ogni sito produttivo, assistite dalle organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente accordo, percorsi formativi mirati all'aggiornamento tecnico normativo.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including some that appear to be 'D77', 'S.M.', and 'M.A.', along with a large blue scribble on the left side.

Infine, in coerenza con gli obiettivi suindicati, si ritiene importante, sul piano operativo, intervenire nel sensibilizzare anche le ditte esterne sul tema sicurezza, onde evitare l'insorgere di situazioni rischiose per la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori, siano essi interni od esterni.

Le Parti concordano quindi sulla rilevanza di un confronto semestrale tra tutti gli RLS operanti nei vari siti/aree per un aggiornamento sulle problematiche della sicurezza sul lavoro, nonché sulla concessione di 8 ore di formazione per i RLS aggiuntive a quelle previste da norme di legge e di contratto.

Colussi S.p.A., a completamento del programma di azioni che effettua quotidianamente in tema di sicurezza nei siti produttivi, si impegna ad istituzionalizzare una *giornata sulla sicurezza* ed a condividere in una riunione con gli RLS l'organizzazione della stessa.

8. Previdenza complementare

Azienda e Organizzazioni Sindacali esprimono motivo di preoccupazione per la scarsa adesione ad Alifond, soprattutto per quei giovani lavoratori che saranno penalizzati dal passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo di previdenza pubblica.

Occorre perciò stimolare l'adesione al fondo attraverso nuove assemblee da svolgersi durante l'orario di lavoro e un'informazione capillare che coinvolgerà anche l'Azienda, che, in proposito, dichiara la propria disponibilità.

9. Appalti e Terziarizzazioni

Le parti convengono di richiamarsi esplicitamente alle vigenti norme di legge e contrattuali relative alle possibili attività appartabili.

In ordine alle tutele e trattamenti dovuti ai dipendenti delle aziende appaltatrici, Colussi S.p.A. dichiara essere sua prassi costante pretendere da parte di queste, e successivamente controllare, l'esatta applicazione delle disposizioni di legge e dei trattamenti previsti dai rispettivi CCNL di categoria. L'azienda fornirà alle RSU ed al coordinamento nazionale l'elenco delle aziende appaltatrici con le seguenti indicazioni: Ccnl applicato, numero dei lavoratori, durata e motivo dell'appalto.

Le parti, infine, convengono che negli incontri periodici di sito, l'azienda prenda in considerazione la possibilità di individuare soluzioni che privilegino Insourcing.

10. Pari opportunità e sostegno alla genitorialità

Consapevoli dell'importanza e della centralità delle Persone per il progresso dell'Azienda e in un'ottica di miglioramento degli aspetti collegati al bilanciamento vita-lavoro, le Parti condividono alcune misure di attenzione nei confronti del personale.

Nell'ambito dei programmi formativi annuali di sito, di cui al precedente punto "Formazione professionale", le parti si impegnano, laddove ne sussista la necessità, a prevedere un'apposita attività formativa per il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici rientranti da periodi di congedo parentale o dall'astensione dal lavoro per maternità.

L'azienda inoltre si dichiara disponibile ad esaminare, su istanza delle RSU di sito, singoli casi di gestione flessibile degli orari per genitori di bambini fino a 3 anni di età, sempre compatibilmente con le esigenze tecnico produttive ed organizzative.

Infine, alle RSU di ogni singolo sito, l'azienda, con cadenza annuale, farà pervenire le comunicazioni previste dalla legge 125/91.

L'azienda, infine, si impegna, previo confronto con le RSU finalizzato a verificare le reali esigenze del personale, a ricercare idonee soluzioni per l'utilizzo di asili nido e scuole materne, attraverso la stipula di convenzioni con strutture private e/o pubbliche che agevolino, anche economicamente, l'accesso a tali strutture da parte dei propri dipendenti.

Le Parti nell'ottica di un maggior sostegno alla genitorialità condividono, inoltre, le seguenti misure di sostegno al personale:

Estensione del congedo di paternità obbligatorio di ulteriori 5 giorni, (non frazionabili ad ore), in aggiunta alle previsioni di legge e del CCNL da fruirsi, anche in via non continuativa, entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio/a successivamente all'utilizzo del congedo di paternità obbligatorio entro il tetto massimo di 17 giornate complessive derivanti dalla normativa di legge, dal CCNL e, quale condizione di miglior favore, dall'accordo integrativo aziendale. I 5 giorni di congedo aggiuntivi, saranno carico azienda al 100%, e dovranno essere comunicati entro i sette giorni precedenti alla data di utilizzo.

Permesso retribuito di 5 giorni annui, (non frazionabile, non cumulabile), per i genitori di bambini fino a 3 anni di età per il loro inserimento all'asilo nido da fruirsi dietro presentazione del certificato della struttura e comunicati all'azienda entro i 7 giorni precedenti alla data di utilizzo. Qualora i genitori siano impiegati all'interno dei siti produttivi della Colussi S.p.A. potranno usufruirne entrambi entro la spettanza complessiva.

Vengono elevati a 3 i giorni di permesso retribuito previsti dall'art. 40 bis- lett. A) del vigente CCNL, previsti in caso di sostegno al figlio affetto da patologie di particolare gravità.

L'Azienda, nell'ambito delle iniziative utili al contrasto della violenza di genere, molestie sessuali e mobbing nei luoghi di lavoro aderisce al Protocollo sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro firmato da Unione Italiana Food, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil e conferma di sottoscrivere la *dichiarazione ai sensi dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro introdotta nel CCNL 31 luglio 2020*.

Le Parti valutano positivamente la possibilità prevista dall'art. 24 del D. Lgs. 151/2015 che consente ai lavoratori di cedere volontariamente a titolo gratuito, fermi i limiti di cui al decreto legislativo n. 66/2003, i riposi e le ferie da loro maturati a propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Ritenendolo uno strumento da valorizzare e promuovere, le Parti si impegnano perciò ad avviare un confronto in caso di necessità, per stabilire la misura, le condizioni e le modalità di applicazione della c.d. "banca ore solidale" nonché approfondire le tematiche collegate alle concrete modalità di gestione.

11. Part-time

Proseguendo nella politica sin qui attuata, Colussi S.p.A. ribadisce la propria disponibilità a valutare positivamente le richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da Full-time a Part-time, per una percentuale massima del 5% della forza lavoro occupata nell'unità produttiva con particolare riguardo ai lavoratori affetti da gravi patologie, che necessitino di terapia salvavita con periodicità frequente, ai genitori lavoratori fino al compimento del 3° anno di vita del bambino e ai lavoratori con anziano convivente non autosufficiente.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink, including the name 'M. J.' and the number '7'.]

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro dovrà essere presentata dal lavoratore all'azienda con un preavviso di 15 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene richiesta la riduzione dell'attività lavorativa.

Il dipendente 15 giorni prima della scadenza del rapporto di lavoro trasformato in Part-time, potrà, previa nuova istanza, continuare a fruire di tale beneficio o chiedere la reversibilità del rapporto di lavoro a tempo pieno. In casi eccezionali, da comprovare debitamente, i termini suddetti potranno essere ridotti a tre giorni.

12. Lavoratori migranti

In presenza di lavoratori comunitari ed extra-comunitari che ne rappresentino, tramite le RSU, l'esigenza, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive ed organizzative, cercherà di agevolare la frequenza da parte loro di corsi di apprendimento della lingua italiana, così come valuterà la possibilità di consentire agli stessi l'utilizzo cumulativo, di ferie, riposi e congedi per il rientro nei paesi di origine. Ai lavoratori con distacco transnazionale si applicano tutte le condizioni di lavoro proprie dei lavoratori italiani, così come previsto dalle norme di legge vigenti.

13. Orari di lavoro – Organizzazione del lavoro

Gli anni trascorsi hanno dimostrato come la capacità competitiva passi attraverso la variabilità degli assetti organizzativi e una maggiore flessibilità operativa che deve trovare riscontro in un comportamento coerente sia da parte dei lavoratori che dell'azienda.

Il mantenimento di un adeguato livello di competitività dovrà essere assicurato mediante un continuo miglioramento dell'ottimale utilizzo degli impianti in relazione a una domanda che sarà maggiormente caratterizzata dalle nuove dinamiche competitive del mercato che prevedono la necessità di assicurare sempre un prodotto fresco e di elevata qualità sul mercato, condizioni che implicano una forte variabilità nell'esercizio degli impianti produttivi.

L'esistenza di picchi e flessi produttivi, dovuti ad una sempre più spesso frenetica volatilità della richiesta del mercato, evidenzia la necessità di una costante informazione ed esame tra Direzione ed RSU, relativamente alle ragioni e ai tempi di attivazione, per quanto attiene la richiesta di forme organizzative flessibili.

Le Parti condividono che il confronto, relativamente alle ragioni e ai tempi di attivazione, atto a gestire le richieste di flessibilità organizzativa finalizzate a garantire la competitività sul mercato, avvenga entro tempi certi:

- entro febbraio di ogni anno: si avvierà l'esame congiunto con la RSU dell'unità interessata, relativamente alle ragioni ed ai tempi di attivazione dei diversi regimi di orario;
- in corso d'anno: eventuali ulteriori verifiche di aggiustamento in funzione dell'andamento del mercato attraverso intensificazioni o riduzioni di fabbisogni.

Fermo restando le necessità produttive e/o di mercato non prevedibili, si conferma l'opportunità di soddisfare le diverse esigenze di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo mediante il ricorso agli strumenti previsti dal CCNL, in particolare ad es:

- Lavoro in turni avvicendati;
- prestazione con riposo a scorrimento su cinque giorni;

- Flessibilità degli orari e superamento dell'orario settimanale con recupero mensile/annuale (art. 30 bis CCNL);

La definizione di questi temi, date le diverse specificità presenti all'interno di ogni unità produttiva, è di pertinenza della Rsu di sito, assistita dalle OO.SS. stipulanti il presente accordo, e della Direzione Risorse Umane. Il confronto si attiverà su richiesta di una delle due Parti.

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino durante le specifiche negoziazioni nell'ambito delle proprie competenze di cui al presente accordo, con reciproca soddisfazione, le intese necessarie, le Parti potranno prevedere specifici incontri anche negoziali con la presenza delle coordinamento nazionale al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal sistema nel suo complesso e la loro effettiva declinazione nelle sue componenti.

Le parti, ritengono pienamente soddisfacenti le prassi in atto e le intese a suo tempo sottoscritte nei singoli siti con riferimento al tema pause quale trattamento di miglior favore rispetto alle norme di Legge e CCNL nonché in materia di sicurezza e confermano che tali prassi e intese assorbono e compensano totalmente, nell'invarianza di costi per l'Azienda, i tempi occorrenti a ciascun lavoratore, dopo l'ingresso in Azienda, per lo svolgimento delle operazioni di vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro e di percorrenza, per raggiungere e lasciare il posto di lavoro. Le parti si danno reciprocamente atto che attraverso tale previsione, hanno disciplinato compiutamente il regime delle pause ed i tempi impiegati dai lavoratori in Azienda al di fuori della esecuzione della prestazione lavorativa propriamente intesa.

Qualora in futuro intervengano nuovi elementi per disciplinare la materia, (ad es. norme di legge, di CCNL, ecc), ovvero per stabilire oneri a carico dell'Azienda in relazione alle suesposte operazioni, (in particolare le operazioni di vestizione e svestizione – anche detto convenzionalmente *Tempo Tuta* - e di percorrenza per il raggiungimento degli spogliatoi e del posto di lavoro), le parti si impegnano a rivedere le attuali condizioni, e ciò anche al fine di armonizzare, in caso di nuovi oneri economici per l'Azienda, l'attuale durata delle pause giornaliere.

14. Flessibilità degli orari di lavoro – Indennità

Con riguardo a forme organizzative flessibili, le Parti concordano che nell'applicazione della flessibilità contrattuale il numero massimo di ore utilizzabili con tale formula potrà essere pari ad un massimo 112 ore per anno solare o esercizio calcolate a livello individuale. Il regime di flessibilità si applicherà a tutto il personale in forza.

Tali prestazioni verranno retribuite nel seguente modo:

- maggiorazione del 20% fino alla 40esima ora;
- maggiorazione del 20% e un gettone aggiuntivo di 50€ al raggiungimento della 48esima ora;
- maggiorazione del 20% e un gettone aggiuntivo di 12€ al raggiungimento della 56esima ora;
- maggiorazione del 20% e un gettone aggiuntivo di 12€ al raggiungimento della 64esima ora;
- maggiorazione del 20% e un gettone aggiuntivo di 12€ al raggiungimento della 72esima ora;
- maggiorazione del 20% e un gettone aggiuntivo di 15€ al raggiungimento della 80esima ora;
- maggiorazione del 20% e un gettone aggiuntivo di 15€ al raggiungimento della 88esima ora;

- maggiorazione del 20% e un gettone aggiuntivo di 30€ al raggiungimento della 96esima ora;
- maggiorazione del 20% e un gettone aggiuntivo di 30€ al raggiungimento della 104esima ora;
- maggiorazione del 20% e un gettone aggiuntivo di 30€ al raggiungimento della 112esima ora.

Il monte ore flessibilità ed il gettone sopra previsto saranno riproporzionati in base alla percentuale di rapporto di lavoro di ciascun dipendente.

Qualora la prestazione ricada nel turno notturno o domenicale saranno riconosciute in sostituzione della maggiorazione del 20% le maggiorazioni del 30% per il notturno e del 35% per il domenicale e il gettone aggiuntivo con le modalità sopra individuate.

La liquidazione dei riconoscimenti economici sopra previsti, la maturazione del corrispondente diritto al recupero e la calendarizzazione delle settimane con prestazione in supero dell'orario normale e delle settimane con prestazione in riduzione dell'orario normale, seguono le regole previste dall'articolo 30 del CCNL Industria Alimentare.

13. Premio per Obiettivi

Le Parti convengono di rinnovare per il triennio 2023–2025 il premio per obiettivi collegandolo a parametri gestionali individuati, per tutti i siti produttivi, nel miglioramento della produttività e della qualità e connessi, per quelli relativi alla produttività, ai valori obiettivi di budget di ciascun anno di vigenza del presente accordo integrativo aziendale. I parametri obiettivo si tipicizzeranno per le caratteristiche di raggiungibilità e di non determinabilità a priori dei risultati raggiungibili. Gli importi maturati ed erogati a tale titolo non avranno alcun riflesso sugli istituti di legge e di contratto, diretti o indiretti di alcun genere, in quanto le Parti nella quantificazione del premio per obiettivi lo hanno esplicitamente definito come comprensivo anche delle quote connesse ad ogni istituto diretto ed indiretto previsto per legge e CCNL. Tale importo sarà quindi da escludersi dal calcolo del trattamento di fine rapporto, ai sensi della legge 297/82 e del vigente CCNL, nonché da ogni altro rateo previsto, quale, a titolo esemplificativo, mensilità aggiuntive e ferie/rol/ex festività.

In considerazione della crescente complessità degli impianti e macchinari di produzione, nonché delle tecnologie di processo e dell'esigenza di accrescere anche attraverso l'eventuale utilizzo di apposita modulistica la verifica ed il rispetto degli standards qualitativi definiti, le Parti stabiliscono di applicare il premio per obiettivi a partire dal superamento dei 4 mesi di anzianità. In particolare vengono pattuiti i seguenti parametri obiettivo ed il relativo peso percentuale per ciascuno dei siti produttivi della società:

1. miglioramento della produttività tramite riduzione ore di manodopera per tonnellata di prodotto (riferimento budget annuale) – peso percentuale 40 (quaranta per cento);
2. miglioramento produttività mediante riduzione scarti (riferimento budget annuale) - peso percentuale 30 (trenta per cento);
3. miglioramento qualità mediante riduzione dei reclami (riferimento budget annuale) - peso percentuale 30 (trenta per cento);

I tre parametri sopra convenuti sono dettagliatamente specificati anche con le diverse fasce di maturazione del premio in appositi incontri a livello di sito da tenersi entro il primo trimestre di ogni anno.

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non trovino l'accordo su quanto sopra precisato le Parti concordano di prevedere un incontro con la presenza delle segreterie nazionali e/o il coordinamento al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi e la loro attuazione.

La Direzione Risorse Umane e le RSU, assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente accordo, effettueranno, di norma con cadenza mensile, incontri per la verifica degli andamenti riscontrati al fine di, esaminati gli scostamenti tra i dati consuntivi e dati attesi, individuare ogni possibile soluzione utile al raggiungimento dei risultati stessi.

Entro la fine di ciascun anno saranno verificati anche gli scostamenti del mix di prodotti realizzati rispetto alle previsioni di budget in modo tale da neutralizzare gli effetti del diverso mix tra consuntivo e previsioni ai fini della misurazione dei risultati ottenuti.

Il **Premio per Obiettivi**, per i siti produttivi previsti dal presente accordo (Petriano, sedi di Milano e Perugia, Fossano e Barberino Tavarnelle), per il triennio 2023-2025 viene così definito:

2023: 1200,00 euro di cui: 700,00 euro parametro gestionale e 500,00 euro parametro presenza
2024: 1300,00 euro di cui: 750,00 euro parametro gestionale e 550,00 euro parametro presenza:
2025: 1400,00 euro di cui: 800,00 euro parametro gestionale e 600,00 euro parametro presenza:

13.1 PARAMETRO PRESENZA (TRIENNIO 2023-2025)

Le Parti, dopo aver attentamente analizzato l'evoluzione dei dati di assenteismo dei siti produttivi, con particolare riferimento alla dinamica registratasi nell'ultimo triennio, concordano sulla necessità di implementare tutte le azioni ritenute idonee a ricondurre il fenomeno in un ambito di maggiore normalità. Pertanto l'ammontare economico del **parametro presenza** sarà riproporzionato, anno per anno, in base alla % di raggiungimento degli obiettivi fissati con gli altri parametri obiettivo soprariportati (parametro gestionale) ed in base al tasso individuale di assenteismo secondo le seguenti modalità:

Fasce Assenteismo	Moltiplicatore
>6%	0%
5,01% - 6,00%	60%
4,01% - 5,00%	80%
2,51% - 4,00%	100%
1,51% - 2,50%	125%
fino 1,5%	140%

Ai fini della determinazione della % di assenteismo individuale, verranno prese in considerazione le voci di malattia, sospensione disciplinare, aspettativa non sindacale, permessi non retribuiti, assenza ingiustificata. Con riferimento alla voce malattia verranno escluse le giornate di assenza per ricovero ospedaliero e relativa convalescenza (day hospital incluso).

14. Welfare contrattuale

Le parti concordano sulla possibilità di convertire il premio aziendale maturato annualmente in prestazioni di welfare, riconoscendo a tutti i dipendenti la facoltà di convertire il premio, assoggettato ad imposta

sostitutiva, in beni e servizi welfare messi a disposizione dal datore di lavoro che non concorrano a formare reddito nei limiti ed alle condizioni dell'articolo 51 del TUIR.

Le Parti valutano che, nell'equilibrio complessivo tra retribuzione variabile e servizi offerti, per tale convertibilità una quota annuale pari almeno il 30% del valore massimo previsto per l'intero PPO sia il riferimento idoneo. L'elenco completo dei servizi welfare sarà disponibile sulla piattaforma informatica della quale l'azienda si doterà. Circa le modalità di utilizzo della piattaforma le parti confermano che l'azienda definirà un apposito regolamento che sarà comunicato a tutti i dipendenti. Considerata l'importanza di questa innovazione l'azienda, antecedentemente alla erogazione del premio, definirà le tipologie di informazione più idonee al fine di garantire il corretto utilizzo della piattaforma.

Con lo scopo di incentivare le misure welfare in parola, l'azienda conferma la volontà di riconoscere, per coloro che raggiungano almeno il 30% di conversione del premio effettivamente maturato, un importo aggiuntivo (welfare on top) pari al 10% del convertito spendibile all'interno della piattaforma stessa.

Beneficiari di tali prestazioni saranno i dipendenti che potranno optare per la fruizione dei servizi anche a favore dei propri familiari.

Il dipendente potrà usufruire del pacchetto welfare come da apposito e successivo regolamento.

Qualora vi sia un totale o parziale mancato utilizzo dell'importo precedentemente destinato in piattaforma a servizi welfare, lo stesso, (ad eccezione della quota welfare on top), verrà liquidato con l'applicazione delle ritenute fiscali e contributive nei tempi definiti da apposito e successivo regolamento.

Le parti si impegnano ad aggiornarsi dopo il primo anno di sperimentazione, nell'invarianza dei costi, per eventuali modifiche che possano rendersi necessarie anche alla luce delle novità normative che dovessero verificarsi.

Le Parti, consapevoli che il fattore umano costituisca un importante elemento di competitività, intendono proseguire e consolidare nell'ambito della contrattazione aziendale, la condivisione di interventi che possano rispondere alle esigenze delle persone in un contesto sociale che registra una contrazione delle risorse pubbliche per tali fini.

Pertanto, le Parti, convengono di determinare in euro 100,00 aggiuntive, da rapportarsi alla percentuale di rapporto di lavoro, la quota individuale di premio per quei lavoratori iscritti o che si iscriveranno ad Alifond.

La quota in parola verrà direttamente destinata al Fondo di Previdenza di Settore. Tale beneficio viene esteso anche ai futuri nuovi assunti, che sottoscrivano l'adesione ad Alifond.

Le Parti si incontreranno al termine triennio del presente accordo per valutare e verificare la rispondenza della struttura del premio rispetto agli obiettivi dati.

Modalità di erogazione

L'erogazione del premio maturato spetterà a tutti i lavoratori, anche con il contratto di somministrazione, che abbiano acquisito l'anzianità minima di servizio sopra specificata, in misura proporzionale ai ratei spettanti nell'anno di riferimento, all'eventuale rapporto di lavoro part-time ed in ragione della propria prestazione lavorativa. Il premio per obiettivi maturato sarà erogato con il mese di giugno dell'anno successivo.

Solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, unitamente alle competenze di fine rapporto, al lavoratore che, per qualunque titolo abbia risolto il proprio rapporto di lavoro, sarà erogato l'importo

maturato alla data di cessazione in relazione al valore, alla data noto, dei parametri obiettivo fissati ed in rapporto al numero dei ratei mensili maturati.

Tale erogazione pur nella consapevolezza che i parametri obiettivo a fine anno potranno senz'altro risultare diversi da quelli alla data di cessazione sarà comunque considerata come definitiva.

Il premio per obiettivi non potrà avere alcun riflesso sugli istituti di legge e di contratto, diretti, indiretti e differiti in quanto le Parti nella quantificazione dello stesso ne hanno esplicitamente tenuto conto definendolo come comprensivo di ogni incidenza e pertanto da escludersi del calcolo di ogni rateo di legge e/o contratto ivi incluso il trattamento di fine rapporto di lavoro.

Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità dal corrente anno 2023 e fino al 31 dicembre 2025.

Letto confermato e sottoscritto.

COLUSSI SPA



CONFINDUSTRIA UMBRIA



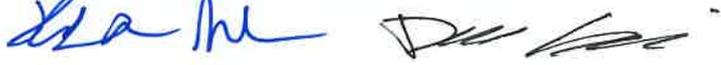
LE SEGRETERIE NAZIONALI FAI



LE SEGRETERIE NAZIONALI FLAI



LE SEGRETERIE NAZIONALI UILA



LE SEGRETERIE TERRITORIALI FAI FLAI UILA
RSU COLUSSI SPA

