



ASSOLOMBARDA

Addì 22 settembre 2023

tra

CARGILL Srl divisione Animal Nutrition rappresentata dalla Dott.sa Andreina Grisolia assistita da Assolombarda in persona di Loris Mazzante e Lorenzo Figurati

E

FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nazionali rispettivamente rappresentate dai sigg. Alessandro Alcaro, Paolo Tosti, Marco Gentile, Anselmo Briganti, Alice Mocci ed Edoardo Maria Varese assistiti dalle rispettive strutture territoriali competenti

unitamente al 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.

L'azienda si trova in un periodo caratterizzato dalla successione di eventi eccezionali, tra i quali la pandemia, la situazione critica internazionale che hanno sostanzialmente sconvolto il mondo e i mercati nell'ultimo quadriennio.

Tali fenomeni hanno impattato significativamente non solo sui mercati di riferimento e gli assetti commerciali/globali ma anche sul mondo del lavoro, sul modo di intendere il business e la competizione globale.

Da un lato, la forte domanda di alimenti, mangimi e biocarburanti e le interruzioni dell'approvvigionamento globale, come la guerra in Ucraina, principale esportatore di colture, hanno aumentato i profitti degli intermediari della catena di approvvigionamento, tra cui Cargill Feed Nutrition, che ha registrato risultati economici in linea con gli anni precedenti.

Dall'altro lato, recentemente stanno avendo un impatto rilevante l'aumento del prezzo di approvvigionamento delle materie prime, l'incremento delle spese di logistica, la variazione repentina del costo dell'energia e i fenomeni inflazionistici, i quali hanno generato non solo negative ricadute sul potere di acquisto dei clienti, ma anche sulla capacità di spesa delle lavoratrici e dei lavoratori di Cargill.

L'azienda, pertanto, si sta muovendo in un'ottica di sempre maggiore sostenibilità ecologica dandosi l'obiettivo di ridurre il costo dell'energia implementando impianti solari in tutti i siti produttivi con minore impatto ambientale ed uso di energia pulita derivanti da fonti rinnovabili.

Al fine di massimizzare la competitività sul mercato e la tutela dei lavoratori, l'azienda sta 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 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.

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 e ambientale. 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.

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, 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 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).

Per tutto il personale che sarà chiamato dall'Azienda (al di fuori della reperibilità) 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) onnicomprensive

Per i soli operatori di produzione e manutenzione (manutentori che non siano reperibili) impegnati in turni a scorrimento, in caso di chiamata in giornata di riposo, oppure in orario di lavoro ma fuori dalla matrice orario prevista con intervento immediato oltre le 2 ore dalla fine del turno effettivo di lavoro o con 2 ore di anticipo rispetto all'inizio lavoro, sarà riconosciuta una indennità di chiamata di 35 euro.



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

L'indennità di 35 euro 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, 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 individuare e realizzare percorsi formativi volti alla professionalizzazione tecnica e comportamentale del personale, 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 CCNL l'Azienda è disponibile ad estensioni sulle tipologie di percorsi di istruzione di ogni ordine e grado. In particolare, ai lavoratori iscritti all'università presso Istituti pubblici o legalmente 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

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page.]



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.

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.

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.

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 ad inserire un sistema gestionale di certificazione etica e sociale sul tema delle pari opportunità di lavoro tra i generi, in 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

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SS.', 'My', 'AA', and various scribbles.]



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.

L'offerta garantisce tre tipologie di servizi: assistenza psicologica (tre sedute per le diverse esigenze nell'anno), assistenza legale (richiesta di pareri ad avvocati su temi legali – non prevede patrocinio in Tribunale) e assistenza finanziaria (richiesta pareri a consulenti finanziari).

I dipendenti possono accedere ai servizi del programma di assistenza dei dipendenti sia dal pc che dal telefono cellulare.

I servizi sono già stati presentati ai dipendenti ma saranno oggetto di ulteriore formazione dedicata da svolgersi entro dicembre 2023.

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

In riferimento al lavoro agile le parti si incontreranno per ridefinire entro la fine del 2023 quanto già in essere.

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.

Sarà istituita 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.

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 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. A tal fine le Parti si impegnano a definire accordo attuativo entro il termine del prossimo semestre.

L'azienda si rende disponibile per la durata del presente accordo, in via sperimentale, a istituire 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 16 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 sull'andamento della sperimentazione 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.

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

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.

Previdenza Complementare

L'Azienda a fare data dal prossimo gennaio 2024 integrerà la quota di partecipazione al Fondo di Previdenza Complementare ALIFOND di 0.2 % e pertanto portando la contribuzione Aziendale da 1,2 % a 1,4%.

La presente norma si intende cedevole rispetto a modificazioni del CCNL di settore e pertanto, in caso di implementazioni contrattuali, le presenti quote si intenderanno assorbite.

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 concordano la convertibilità del premio aziendale in prestazioni di welfare, che dovrà essere una scelta individuale e discrezionale del singolo lavoratore.

I lavoratori potranno su istanza individuale, destinare parte del premio, che le parti stimano favorevolmente in quantità del 30% ai servizi erogati dalla piattaforma welfare e fino al 100% per le prestazioni del cosiddetto welfare sociale (Alifond, servizi connessi all'istruzione, servizi assistenziali e sanitari).

Nello specifico, l'azienda intenderà implementare una apposita piattaforma welfare per i lavoratori Cargill, al fine di potere godere delle possibilità normativa attuali, che potrà essere utilizzata nelle seguenti modalità:

A partire dall'anno fiscale 2023-2024 è data facoltà ai dipendenti di convertire in welfare il premio di partecipazione, secondo le modalità offerte dalla piattaforma di cui l'azienda si è dotata.

1. L'opzione individuale del dipendente dovrà essere presentata alla Società tramite ticket su MyHR entro il 15 giugno di ogni anno e avrà durata per l'intera vigenza contrattuale, salvo disdetta da comunicare entro il 15 giugno di ogni anno;
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 MyHR 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 verranno organizzate due sessioni informative in remoto a cui potranno partecipare tutti gli interessati.

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 15% 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

E' confermato il riconoscimento agli aventi diritto (per i siti che non hanno il servizio mensa) dei ticket restaurant per un valore nominale di euro 8

Premio per obiettivi

Per gli anni fiscali 2023-2024 al 2024-2025- 2025- 2026, 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 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.

| Anni | 23/24 | 24/25 | 25/26 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| PARAMETRO 100 -euro lordi | 2050 | 2200 | 2350 |

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).

(Area containing multiple handwritten signatures in blue ink)



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 omnnicomprensivo, 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 triennale dal 1 giugno 2023 al 31 maggio 2026.

Letto, confermato e sottoscritto

CARGILL Srl

ASSOLOMBARDA

FLAI CGIL

FAI CISL

UILA-UIL

Coordinamento RSU



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.

Milano, 22 settembre 2023

Spett.le FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL nazionali

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.

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.

Distinti saluti

CARGILL Srl divisione Animal Nutrition



