



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 agosto 2011, presso la sede dell'Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Tra

Carlsberg Italia SpA, rappresentata da Sergio Bosetti, Lorella Gentile, Gian Antonio Campi, assistita dall'Unione degli Industriali della Provincia di Varese nella persona di Luca Rossi

e

la RSU aziendale
la FLAI-CGIL di Varese rappresentata da Giuseppe Mottura
la FAI-CISL di Varese rappresentata da Vincenzo Nisi

è stato raggiunto il presente contratto integrativo aziendale relativo al triennio 2011-2012-2013.

Premessa

Carlsberg Italia SpA conferma la volontà di continuare a perseguire una strategia di crescita continua, con la finalità di aumentare i propri standard di competitività all'interno di un mercato in costante evoluzione e di valorizzare l'apporto dei lavoratori al raggiungimento di tali obiettivi.

Linee guida fondamentali di tale percorso sono rappresentate dalle politiche di valorizzazione dei propri marchi, dal miglioramento della qualità dei prodotti, dal contenimento dei costi, dal miglioramento delle garanzie di sicurezza alimentare ed ambientale.

Sulla base di quanto sopra le parti convengono quanto segue.

Relazioni industriali

Le parti, ferme restando le proprie autonomie decisionali, ritengono che il metodo del confronto costituisca un utile strumento per realizzare le condizioni per porre in essere percorsi di sviluppo e di crescita, sulla base degli indirizzi strategici aziendali.

Alla luce degli scenari e degli indirizzi sopra indicati le parti ritengono opportuno continuare a favorire un sistema di relazioni corretto e costruttivo, basato sul dialogo e sulla partecipazione, nel rispetto dei reciproci ruoli. La tempestività delle comunicazioni ed il coinvolgimento della RSU sono fattori indispensabili in un sistema di relazioni industriali moderno ed efficace.

In tale ottica l'azienda fornirà, nel corso di due incontri annuali informazioni relative ai seguenti argomenti:

In un incontro da svolgersi nel corso del mese di marzo verranno fornite informazioni relative al consuntivo dei volumi prodotti l'anno precedente, all'andamento del mercato, alla situazione occupazionale divisa per reparto, ai principali investimenti effettuati, al ricorso al lavoro straordinario, ad eventuali variazioni previste per le attività che si svolgono in forma di appalto.

In un incontro da svolgersi nel corso del mese di novembre verranno altresì fornite informazioni relative a: volumi prodotti nell'anno in corso, previsione dei volumi finali



dell'anno, budget di volumi previsti per l'anno successivo, previsione dei principali investimenti previsti per l'anno successivo, situazione occupazionale divisa per reparto ed assetto previsto per l'anno successivo, eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro, turn-over, ricorso al lavoro straordinario.

I dati relativi a tali informazioni verranno forniti cinque giorni prima degli incontri.

In uno di tali incontri l'AD o il Responsabile di Stabilimento relazionerà sulle prospettive di medio e lungo termine dell'Azienda anche in riferimento al posizionamento nel mercato nazionale ed internazionale. In questa occasione sarà fatto esplicito riferimento all'incontro CAE annuale

Al fine di realizzare un modello partecipativo di relazioni sindacali, azienda ed RSU si incontreranno, di norma con cadenza mensile, per affrontare congiuntamente argomenti di reciproco interesse. Nel corso di tali incontri verrà effettuato un attento monitoraggio dell'andamento dei parametri del premio per obiettivi, esaminando le cause che determinano tale andamento, individuando le aree e gli spazi di miglioramento nonché le modalità per realizzarli.

Al termine di tali incontri verrà valutata l'opportunità di effettuare una verbalizzazione degli argomenti affrontati.

Appalti

Qualora, per perseguire il miglioramento delle condizioni di efficienza ed efficacia, Carlsberg Italia intenda affidare a società specializzate lo svolgimento di specifiche lavorazioni o fasi di esse, tra azienda ed RSU avrà luogo un confronto preventivo volto ad approfondirne le motivazioni ed esaminarne gli eventuali riflessi sull'occupazione.

Le parti convengono di richiamarsi alle vigenti norme di legge e di contratto relativamente alle attività appaltabili.

L'azienda si impegna ad affidare lo svolgimento di attività in appalto a soggetti di riconosciuta ed affermata professionalità operanti nei settori interessati.

L'azienda vigilerà affinché tutti gli appaltatori applichino e rispettino tutte le normative in materia di sicurezza sul lavoro.

L'azienda comunicherà annualmente l'elenco delle attività che si svolgono in forma di appalto e comunicherà tempestivamente eventuali variazioni che dovessero intervenire nelle attività che si svolgono in forma di appalto, monitorando attentamente l'operato delle aziende appaltatrici.

Occupazione

Ad inizio anno, nel mese di marzo, e successivamente con una cadenza bimestrale, l'Azienda fornirà in un incontro con la RSU il quadro della situazione occupazionale per analizzare l'andamento organizzativo dei vari reparti, con particolare attenzione alle figure stagionali nei mesi interessati al picco produttivo.

Stagionalità

L'Azienda, nel confermare il carattere stagionale della produzione che conosce una intensificazione della domanda nel periodo estivo, ritiene possibile effettuare – nel corso dell'anno 2012 - l'inserimento stabile nell'organico aziendale di n. 5 unità lavorative che hanno già prestato attività a tempo determinato (c.d. "stagionali") presso Carlsberg. Tali inserimenti verranno effettuati con contratto di lavoro a tempo parziale verticale a 8 mesi l'anno nel periodo da metà febbraio a metà ottobre (garantendo

er



comunque la maturazione di 8 ratei mensili). L'individuazione del periodo di 8 mesi è determinata anche dalla necessità di effettuare, per tutti i lavoratori, periodi di formazione necessari al raggiungimento dell'obiettivo della polivalenza sui diversi impianti produttivi.

L'azienda, per far fronte all'intensificarsi della domanda nel periodo di alta stagionalità, si impegna a rispettare il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori che abbiano già svolto, per le medesime mansioni, attività lavorativa a tempo determinato presso Carlsberg, così come previsto dalle vigenti norme di legge e di contratto. A parità di mansioni verranno considerate le capacità professionali acquisite, l'anzianità aziendale ed i carichi di famiglia.

Nel caso in cui si verificasse la necessità di effettuare inserimenti a full-time, l'azienda attingerà dal personale assunto con contratto a part-time verticale annuo, tenendo sempre in debita considerazione le professionalità necessarie.

Formazione Continua e Inquadramenti Professionali

Le parti riconoscono l'importanza della valorizzazione delle risorse umane e delle professionalità dei lavoratori quale obiettivo strategico fondamentale per il mantenimento e l'accrescimento degli standard di competitività e di efficienza dell'azienda. L'impegno aziendale ad erogare i percorsi formativi necessari è assicurato a tutti i lavoratori dipendenti.

Ad inizio anno, in uno degli incontri prefissati con la RSU, l'Azienda fornirà il quadro complessivo dell'inquadramento professionale con lo specifico intento di condividere congiuntamente i fabbisogni formativi che verranno implementati al fine di rendere possibile lo sviluppo professionale dei lavoratori, anche attraverso l'attuazione di quanto previsto nell'accordo del mese di luglio 2010. (*sub categorie*).

Entro la fine del mese di ottobre 2011 verrà istituita una commissione azienda-RSU avente il compito di elaborare un piano di valutazione delle effettive mansioni volto a dare compiuta attuazione dell'accordo del luglio 2010. Tale proposta sarà sottoscritta dalle parti entro il 31 dicembre 2011.

Azienda ed RSU, ferma restando la necessità di elevare il livello medio delle competenze professionali (multiskill) per assicurare al sito di Induno la necessaria continuità occupazionale, concordano sin d'ora circa la necessità di analizzare il raggiungimento dei requisiti previsti dal piano di formazione di cui sopra, valutando congiuntamente le eventuali azioni correttive o soluzioni alternative da attuare.

Orario di lavoro

Gli orari di lavoro vengono definiti come segue:

I lavoratori, compatibilmente con le capacità professionali, ruoteranno sui diversi regimi orari.

Gli orari verranno esposti il giovedì entro la fine del primo turno.

Reparto Fabbricazione

Orari di lavoro:

Notte: 22:00 – 06:00

Mattino: 06:00 – 14:00

Pomeriggio: 14:00 – 22:00

Giornata A: 07:00 – 15:00



Giornata B: 09:00 – 17:00

Linea Bottiglie

Configurazione 1 turno:

05,00 -13,00 Riempitore

06,00-14,00 Depaletizzatori

07,30-15,30 Etichettatori

07,30-15,30 Confezionatrici /Paletizzatore/Jolly

10,00-18,00 Etichettatore/Riempitore/Confezionatore

Configurazione 2 turni

05,00 -13,00 / 13,00-21,00 Riempitore

06,00-14,00 /14,00 -22,00 Depaletizzatore

07,30-15,30 / 15,30-23,30 Etichettatori

07,30-15,30/15,30-23,30 Confezionatrici /Paletizzatore/Jolly

NB : Nel caso di tre turni gli orari saranno dalle 06,00 – 14,00 / 14,00 – 22,00 / 22,00 - 06,00

Linea Fusti DM e barattoli

Configurazione 1 turno:

05,00 -13,00 Riempitore

06,00-14,00 Riempitore

09,00-17,00 Riempitore

Configurazione 2 turni:

05,00 -13,00 Riempitore

06,00-14,00 Riempitore

09,00-17,00 Riempitore

14,00-22,00 Riempitore

15,00-23,00 Riempitore

NB : Nel caso di tre turni gli orari saranno dalle 06,00 – 14,00 / 14,00 – 22,00 / 22,00 - 06,00

Servizio Tecnico (officine)

Configurazione 1 turno:

06,00-14,00

14,00- 22,00

8,00-16,00 orario continuato

Configurazione 2 turno:

06,00-14,00

16,00- 24,00

8,00-16,00 orario continuato

Configurazione 3 turni :

Classica 06,00 –14,00

14,00 – 22,00

22,00-6,00



Il solo lunedì mattina il turno inizierà alle 5,00 per avviamento macchine dopo week end

Laboratorio

Configurazione a 1 turno:

5,00-13,00

6,00-14,00

7,00-15,30

10,00-18,00

Configurazione a 2 turni:

5,00-13,00

6,00-14,00

7,00-15,30

13,00-21,00

Verrà istituito anche per i reparti imbottigliamento, manutenzione e laboratorio, l'istituto della disponibilità, secondo le modalità anche economiche in atto nel reparto fabbricazione. Inizialmente saranno interessate le persone in grado di operare su una pluralità di macchinari, con l'obiettivo di aumentare il numero delle persone coinvolte, sulla base di interventi formativi che verranno pianificati con la RSU nei periodi di bassa stagionalità. Le parti si incontreranno per valutare le specifiche modalità operative.

Si concorda di estendere l'orario flessibile in ingresso e in uscita alle categorie che, in base alle esigenze produttive ed organizzative, ne potranno usufruire. A tal fine le parti, entro settembre 2011, definiranno le aree interessate.

Di norma nel mese di febbraio di ogni anno sarà oggetto di confronto con la Rsu la definizione del calendario annuo (comprensivo del mese di gennaio dell'anno successivo) utilizzando ferie, ex festività, riduzioni di orario, che verrà definito sulla base delle necessità e dei carichi produttivi previsti per l'anno. Dalla definizione del calendario annuo verranno escluse 10 giornate tra ferie, ex festività, rol.

Tali giornate saranno fruito dal singolo lavoratore compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali. Eventuali dinieghi verranno motivati.

Eventuali modifiche derivanti da variazioni di volumi produttivi verranno comunicate tempestivamente.

Per le ore di lavoro straordinario "concordato" i lavoratori potranno chiedere che, fermo restando il pagamento della maggiorazione contrattualmente prevista, tali prestazioni confluiscono in un apposito contatore denominato "banca ore". Il lavoratore potrà fruire delle predette ore, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, nel periodo di bassa stagionalità (da settembre a febbraio). Nel mese di marzo dell'anno successivo, ove ancora presenti, tali ore verranno liquidate, unitamente al pagamento delle ROL. Le ore accantonate nella banca ore e le ore maturate a titolo di rol, possono essere fruito, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, anche a singole ore. Eventuali dinieghi verranno motivati.

L'azienda comunicherà, trimestralmente, alla RSU il numero delle ore di straordinario, suddivise tra area produzione e area reparti collegati.



Sicurezza e tutela della salute.

Le parti confermano l'impegno a mantenere alta la sensibilità e l'attenzione alla sicurezza sul lavoro con l'impegno, nel rispetto dei reciproci ruoli, a ridurre le condizioni di rischio. A tal fine proseguiranno sia le iniziative formative in materia di igiene e sicurezza, sia le attività di informazione interna sui rischi generici e specifici, nonché idonea attività di sensibilizzazione dei lavoratori.

L'azienda, al fine di realizzare il miglioramento continuo della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, individua nella responsabile partecipazione del RLS un metodo efficace ed utile per individuare i rischi e per sensibilizzare ulteriormente tutti i lavoratori nelle attività di prevenzione e protezione.

Secondo quanto previsto dalle vigenti norme in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro l'Azienda predispone ed aggiorna i documenti prescritti; che potranno essere condivisi su richiesta di RLS ed RSU.

A tutti i nuovi assunti, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, ed inseriti per la prima volta nel ruolo, viene effettuata formazione specifica prima dell'inserimento effettivo.

In concomitanza con la giornata della riunione annuale della sicurezza, verrà effettuata un'ora di assemblea retribuita da tenersi a cura del RSPP, medico competente, RLS, per un'informazione/formazione congiunta dei lavoratori sui temi della salute e sicurezza, al fine di risolvere eventuali problematiche che dovessero emergere dai singoli reparti.

Per una maggiore sicurezza di tutti, verrà di volta in volta segnalata tempestivamente la presenza del personale esterno all'azienda che effettua manutenzione straordinaria.

Diritti e Tutele

Verrà istituita una commissione azienda-RSU avente la finalità di esaminare le condizioni di lavoro dei lavoratori diversamente abili e di individuare eventuali possibili miglioramenti.

Per quanto riguarda le visite specialistiche si conferma la prassi in atto, che prevede la concessione di un permesso retribuito per il tempo della visita stessa (la cui durata deve essere documentata da certificazione medica) e per la mezz'ora precedente e la mezz'ora successiva alla visita.

Varie

Ogni singolo lavoratore riceve una cassa di birra al mese, con scadenza non inferiore a 2 mesi.

Premio per obiettivi

Ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché dell'art. 55 del vigente ccnl per gli addetti all'industria alimentare, le Parti convengono circa l'istituzione, per la durata di anni tre (2011/2012/2013) di un premio per obiettivi di natura variabile che prevede

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'M', a checkmark, a stylized signature, 'SP', 'F.R.', 'M', 'SS', and 'JL']

ER



erogazioni direttamente correlate ad incrementi di produttività, qualità, efficienza, perdite di birra, emissioni COD, Right First Time, finalizzate al raggiungimento di obiettivi definiti. Per la disciplina di dettaglio degli indicatori collegati ai risultati aziendali, degli obiettivi e delle erogazioni economiche connesse si rinvia al documento allegato alla presente intesa, i quali troveranno applicazione a decorrere dal 1° agosto 2011.

Azienda ed RSU si incontreranno, con cadenza mensile, al fine di monitorare l'andamento dei parametri del premio per obiettivi, esaminando le cause che determinano tale andamento, individuando le aree e gli spazi di miglioramento nonché le modalità per realizzarli.

L'erogazione del PPO, correlata al raggiungimento degli obiettivi, avverrà mensilmente per tutti gli indicatori, ad eccezione dell'indicatore produttività per il quale l'erogazione sarà annuale ed avverrà con le competenze del mese di Febbraio, sulla base del dato consuntivato a fine anno precedente.

Nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, l'importo del premio sarà fatto oggetto di riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro dedotto nel contratto individuale. In ipotesi di assunzione in corso di anno (o di mese) di riferimento, l'erogazione sarà riproporzionata secondo i criteri contrattualmente previsti per la tredicesima mensilità.

Per quanto attiene all'indicatore Produttività (erogazione annuale), si conviene quanto segue:

L'erogazione connessa sarà effettuata nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato, non in prova, in forza alla data dell'erogazione, in relazione ai mesi di servizio nell'anno di riferimento. Per quanto concerne i lavoratori a tempo determinato, in forza alla data dell'erogazione, il premio sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio nell'anno di riferimento.

Fermi restando i criteri di riproporzionamento di cui sopra, nell'eventualità che vi fossero dei lavoratori che nel corso dell'anno di maturazione lasciassero l'azienda per pensionamento si darà luogo alla liquidazione di un premio determinato in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di lavoro prestati nell'anno calcolati con riferimento all'ammontare lordo dell'ultima quota di premio legata all'indicatore produttività liquidato nell'anno precedente.

Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del premio per obiettivi in senso omnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza. Pertanto detto premio non avrà alcun riflesso su istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Inoltre, stante il disposto di cui al comma 2 dell'art. 2120 c.c., le Parti convengono sulla esclusione del medesimo dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le parti espressamente riconoscono che il premio per obiettivi testè regolamentato risponde alle caratteristiche necessarie per rientrare a pieno titolo nella previsione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle vigenti norme di legge.

M
/ /
S
P
FV
MM
SS

CR



Il presente accordo sostituisce qualsivoglia previgente intesa avente ad oggetto la medesima materia e per l'arco temporale di vigenza esaurisce la contrattazione aziendale di natura economica relativa alle materie definite dal presente accordo.

Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2013.

Letto, confermato e sottoscritto.

CARLSBERG ITALIA SPA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

UNIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA
PROVINCIA DI VARESE

[Handwritten signature]

FLAI CGIL

[Handwritten signature]

FAI CISL

[Handwritten signature]








RSU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



PREMIO DI PRODUZIONE

Efficienza	Lines efficiencies - da misurazioni giornaliere - il valore è la Media mensile
Linea B	8 H di produzione X capacità nominale della macchina / volume giornaliero effettivamente prodotto
Linea D1	
Linea D2	
Linea F	
Linea DM	Calcolo effettuato su ogni singola linea - Valore in %
Indice Qualità RFT	Media mensile parametri come da invio del REPORT di Copenhagen Supply Chain - i dati indicano la corrispondenza del prodotto ai parametri fissati sulle rilevazioni effettuate al primo controllo, processo effettuato in ogni linea SOMMA di RFT dei reparti di produzione / NUMERO reparti
Perdite Birra	Valore mensile Risultante da Supply Chain REPORT - % di prodotto perso (estratto e volume di birra) calcolata in ogni fase di produzione - indicatore mensile
Ordine & Pulizia	Risultato indicato dal punteggio risultante dall' AUDIT fatto dai Mgr nei vari reparti per raggiungimento standard di pulizia ed ordine - obiettivi incluso SS e HACCP
Fabbricazione	
Packaging	
UFFICI SS	
Officine	
COD Reflui	Depurazione - Misurazione effettuata giornalmente del carico inquinante -Se picco giornaliero >3700 decurta €5,00 dal valore massimo (€25,00) per un massimo di 4 volte per cui il valore minimo è €5,00 -Qualora il dato MENSILE sia >3500 Valore economico = €0 (ZERO)
Produttività	
Ore lavorate	TOTALE Volumi prodotti (Litri)
Volume prodotto	LT/H
Litri/ora	Risultati su base mensile per il valore corrisposto annualmente



PREMIO DI PRODUZIONE

	a	b	c	d	e	f	g	new target
QIRFIL				93	95	97	98	95
				€ 444,0	€ 480,0	€ 510,0	€ 522,0	
				€ 37,0	€ 40,0	€ 42,5	€ 43,5	
Efficienza	63	64	64	67	68	69	70	67
	€ 144,0	€ 288,0	€ 288,0	€ 372,0	€ 396,0	€ 408,0	€ 432,0	
	€ 12,0	€ 24,0	€ 24,0	€ 31,0	€ 33,0	€ 34,0	€ 36,0	
Perdite birra	3	4,7	4,7	5,2	5,5	6	6	4,7
	€ 288,0	€ 252,0	€ 252,0	€ 228,0	€ 204,0	€ 120,0	€ 120,0	
	€ 24,0	€ 21,0	€ 21,0	€ 19,0	€ 17,0	€ 10,0	€ 10,0	
Ordine & Pulizia	75	85	85	88	90	93	93	85
	€ 240,0	€ 384,0	€ 384,0	€ 420,0	€ 456,0	€ 504,0	€ 504,0	
	€ 20,0	€ 32,0	€ 32,0	€ 35,0	€ 38,0	€ 42,0	€ 42,0	
Il picco giornaliero del mese se > 3700 toglie ogni volta 5€ dal valore per un max di 4 volte								
COD mensile	0	0	0	0	0	0	0	3501
	€ 300,0	€ 300,0	€ 300,0	€ 300,0	€ 300,0	€ 300,0	€ 300,0	3500
>3500 MESE paga 0	€ 25,0	€ 25,0	€ 25,0	€ 25,0	€ 25,0	€ 25,0	€ 25,0	€ 0,0
Produttività	600	600	600	650	690	740	790	690
Annuale	€ 250,0	€ 250,0	€ 250,0	€ 300,0	€ 440,0	€ 480,0	€ 500,0	

