



Unione degli Industriali  
della Provincia di Varese

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 21 settembre 2011 in Gallarate

tra

la Ditta IRCA srl di Gallarate rappresentata dal Dr. Giacomo Decio con l'assistenza dell'Unione degli Industriali della Provincia di Varese in persona della Dr.ssa Giovanna Anzini e della Dr.ssa Cristina Marcora

e

la FLAI-CGIL di Varese rappresentata dal Sig. Giuseppe Mottura e la FAI-CISL di Varese rappresentata dal Sig. Vincenzo Nisi

presente le RSU di Gallarate e Vergiate

### Premessa

Irca Srl opera in un contesto di mercato altamente competitivo e caratterizzato da un sempre maggiore rilievo della qualità dei prodotti e dei servizi forniti al cliente

Nel corso di vigenza del precedente accordo sul premio di risultato, l'azienda ha realizzato importanti investimenti tecnologici, ammontanti a oltre 17 milioni di euro, rivolti principalmente agli impianti ed ai reparti produttivi. In particolare è stata completata e resa attiva, nella zona industriale di Gallarate, il nuovo reparto per complessivi 9.000 mq. coperti caratterizzata dalla presenza, quale investimento qualificante, di una copertura con pannelli fotovoltaici, installati anche nello stabilimento di Vergiate.

Con il completamento di questi investimenti strutturali e tecnologici la Società ha raggiunto finalmente uno standard di modernizzazione tale da porla ai livelli dei maggiori competitor nazionali e permetterle di perseguire obiettivi di crescita sia sul mercato interno che quello internazionale.

Infatti grazie ad una strategia aziendale mirante alla diversificazione produttiva ma soprattutto con una elevata attenzione al cliente, volta a fornirgli un servizio sempre più personalizzato, Irca ha potuto attutire gli impatti della grave crisi economica e finanziaria che si è abbattuta sui mercati maggiormente industrializzati in questi ultimi tre anni, anche se d'altro canto la società è dovuta ricorrere massicciamente a finanziamenti esterni per gestire i sempre più dilatati termini di pagamento richiesti dai clienti, anche quelli tradizionali e di più consolidata solvibilità.

Irca pertanto in questa realtà così articolata e sfidante, deve ancor più continuare a caratterizzarsi per la capacità innovativa e per il servizio al cliente, recuperando nel contempo efficienza in tutte le aree dell'azienda soprattutto attraverso un

miglioramento dei processi produttivi che tendano ad un innalzamento degli standard di qualità dei prodotti.

La Qualità intesa come dimensione della competitività, è un elemento chiave per sostenere la strategia di crescita dell'azienda nel prossimo triennio e che presuppone un parallelo incremento anche del patrimonio di capacità, esperienza e competenza dei lavoratori, da declinarsi a volte in modo differenziato in relazione alla specifica natura delle funzioni svolte all'interno della realtà aziendale.

### **RELAZIONI INDUSTRIALI**

Le parti ritengono che il modello delle relazioni industriali debba essere basato sul dialogo e sulla partecipazione, pur nella distinzione dei rispettivi ruoli, responsabilità ed autonomie. Le stesse ritengono che lo sviluppo di rapporti improntati al principio della concretezza del confronto reciproco possano rappresentare un "asset" fondamentale per la garanzia di continuità del processo di miglioramento della competitività di Irca.

Al fine di migliorare e aumentare lo scambio di informazioni tra azienda e rappresentanti dei lavoratori Irca fornirà annualmente, in un apposito incontro da tenersi entro il mese di febbraio, informazioni sulle principali tematiche di attività dell'impresa, come di seguito meglio specificato:

- andamenti industriali e commerciali nonché prospettive
- investimenti e innovazione tecnologica di particolare rilevanza
- situazione occupazionale con particolare riferimento al turn-over, ai contratti a tempo determinato e ai somministrati con indicazione delle tipologie di attività e dei profili professionali
- eventuali modifiche dell'organizzazione del lavoro
- corsi di formazione con particolare riferimento: alle materie attinenti la sicurezza sul lavoro, la qualità. Costi ed investimenti per la realizzazione di attività formative.

In un successivo incontro da tenersi entro il mese di settembre le parti si riuniranno per un aggiornamento sui predetti temi.

Sono previste inoltre presso ogni stabilimento riunioni periodiche di approfondimento tra la Rsu e l'Azienda e più precisamente con i responsabili di produzione o di reparto, che avranno cadenza bimestrale ma potranno essere convocate su richiesta della Rsu - finalizzati ad affrontare i problemi che, nella comune valutazione delle parti, possano ivi trovare opportuna trattazione.

### **APPALTI**

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

L'azienda comunicherà annualmente l'elenco delle attività che si svolgono in forma di appalto, nonché nel caso in cui Irca intenda affidare ad aziende appaltatrici specifiche attività del proprio ciclo produttivo o fasi di lavorazione che comportino conseguenze sui livelli occupazionali, ne darà preventiva comunicazione alla RSU affinché possa aver luogo un incontro finalizzato ad approfondire le motivazioni dell'esternalizzazione ed esaminarne le predette conseguenze. Irca, oltre a richiedere una attenta applicazione dei contenuti dell'art. 26 del D. Lgs 81/2008, in adesione al ccnl inserirà nei contratti di appalto stipulandi apposita clausola che vincoli l'impresa appaltatrice al rispetto delle norme del ccnl dalla medesima applicato, nonché chiederà l'esibizione dell'idonea documentazione attinente i rapporti di lavoro prevista nei predetti contratti di appalto.

PL  
e E

all

L'azienda comunicherà alla Rsu preventivamente anche il ricorso all'appalto di altre attività che esulano da quelle sopra previste.

### **MERCATO DEL LAVORO**

Irca riconosce quale forma contrattuale di riferimento per l'azienda il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Con riferimento ai contratti a termine e ai contratti di somministrazione l'Azienda informerà la RSU, prima della loro scadenza, sulle possibilità di trasformazione a tempo indeterminato degli stessi, in relazione alle esigenze tecnico produttive e alla professionalità dei lavoratori.

### **FORMAZIONE**

E' interesse dell'azienda e delle Organizzazioni Sindacali che i lavoratori acquisiscano l'aggiornamento e lo sviluppo delle loro conoscenze tecniche o trasversali. Infatti proprio la formazione e lo sviluppo delle competenze sono tra gli elementi chiave per far fronte alla competitività, nello scenario che vede una sempre maggiore sfida da parte delle società concorrenti.

Sulla materia in oggetto le Parti richiamano innanzitutto i principi enucleati nella vigente normativa legislativa e di CCNL e convengono, conseguentemente, sull'idoneità della formazione e dell'aggiornamento professionale a costituire mezzi necessari per l'ottenimento ed il mantenimento di un ottimale utilizzo delle strutture produttive e degli impianti.

Le parti a tal fine valuteranno anche l'opportunità e la possibilità di formulare progetti formativi specifici condivisi.

Le parti si danno atto che in presenza di polivalenza (intesa come capacità di intervento su più posizioni di lavoro) e polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementare quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità) derivanti da innovazioni tecnologiche o da modifiche organizzative, verrà effettuato un esame a livello aziendale, ai sensi dell'art. 26 del vigente ccnl, con l'obiettivo di raggiungere, nel rispetto della vigente normativa contrattuale in tema di classificazione, idonee soluzioni condivise.

A tal fine le parti concordano di istituire entro la fine del 2011 un Gruppo di Lavoro paritetico di 4 unità.

Tale Gruppo di Lavoro, partendo da un'analisi di classificazione dell'attuale sistema di classificazione ed inquadramento, avrà lo scopo di individuare entro il 31/12/2012 eventuali specifici profili ed eventuali nuove forme di valutazione e di riconoscimento professionale e/o elementi distintivi di retribuzione.

### **AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Le parti, nel ribadire di considerare come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo delle attività produttive sottolineano che è obiettivo comune quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente attraverso la prosecuzione di iniziative formative in materia di igiene e sicurezza, lo svolgimento di attività di informazione interna sui rischi generici e specifici, nonché idonea attività di sensibilizzazione dei lavoratori alla necessità di cura della sicurezza e della salute richiamata dall'art. 20 DLGS 81/2008.

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

PL

CE

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 e utile per individuare i rischi e per sensibilizzare ulteriormente tutti i lavoratori nelle attività di prevenzione e protezione a questo scopo almeno due volte l'anno, RLS, RSPP e Medico Competente si incontreranno per un confronto sui comuni ambiti.

E' prevista l'effettuazione per singolo reparto di un'ora all'anno di assemblea retribuita da tenersi a cura del RSPP e RLS, avente ad oggetto un'informazione e formazione sulle tematiche della sicurezza del lavoro, con la finalità di affrontare eventuali situazioni suscettibili di miglioramenti.

### ORARIO DI LAVORO

Le parti convengono che il calendario ferie aziendale verrà concordato entro la data del 28 febbraio di ciascun anno e avrà vigenza per i dodici mesi successivi.

I 6,5 giorni di rol ed ex festività potranno essere utilizzati dai singoli lavoratori a ore, nel rispetto dei termini vigenti in azienda per la richiesta di permessi.

Entro il mese di ottobre 2011 la Direzione comunicherà i regimi di orario aziendali e nei successivi due mesi le parti si incontreranno per definire le procedure della loro variazione.

In occasione degli incontri bimestrali Irca darà comunicazione alla RSU del lavoro straordinario svolto.

### PREMIO PER OBIETTIVI

Come sottolineato in premessa, con il completamento degli investimenti strutturali e tecnologici la Società ha raggiunto uno standard di modernizzazione tale da permetterle di perseguire elevati obiettivi di crescita sia sul mercato interno che quello internazionale.

La crescita diventa quindi obiettivo comune e fattore di sviluppo in Irca ottenibile soprattutto con il costante impegno ad operare fattivamente per perseguire la miglior gestione possibile dell'attività.

Ne consegue l'istituzione, nell'ambito dei principi sanciti dagli accordi interconfederali in materia, ed in applicazione dell'art. 55 del ccnl 22 settembre 2009, un premio di risultato di natura variabile, non predeterminabile né consolidabile, connesso al raggiungimento di obiettivi di produttività secondo le modalità di seguito specificate.

Il premio misura le quantità fatturate nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre di ogni anno. Per quantità fatturate si intendono i chili di prodotti industria (sia liquido che confezionato)/ingrosso/GDO Italia ed estero.

Per la determinazione del premio troveranno applicazione le seguenti tabelle, i cui valori sono espressi in chili:

fatturato in KG	Importo premio euro lordo
Fino a 65.000.000	Zero
Da 65.000.001 a 70.000.000	800,00
Da 70.000.001 a 76.000.000	1.050,00
Da 76.000.001 a 80.000.000	1.200,00
Da 80.000.001 a 83.500.000	1.300,00
Oltre 83.500.000	1.400,00

### Periodo di validità

La presente intesa è valida per il periodo 01/01/2011- 31/12/2013.

## Modalità di maturazione e liquidazione del premio

Il meccanismo di retribuzione variabile sopra definito risulta applicabile ad operai ed impiegati assunti a tempo indeterminato, i quali nell'arco temporale di maturazione del premio, come sotto specificato, abbiano prestato attività lavorativa e siano in forza al momento della liquidazione del premio stesso, ad eccezione dei lavoratori che si fossero dimessi per pensionamento durante l'anno di maturazione del premio.

Il premio sarà inoltre riconosciuto ai lavoratori con contratto a tempo determinato e ai somministrati che abbiano entrambi acquisito un'anzianità di servizio almeno di sei mesi nell'anno di maturazione del premio.

Ai lavoratori pensionati di cui sopra nonché ai lavoratori con contratto a tempo determinato e ai somministrati che abbiano entrambi maturato un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi e abbiano risolto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio, sarà liquidato un premio determinato in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di lavoro prestato nell'anno, calcolato con riferimento all'ammontare lordo dell'ultimo premio erogato ai lavoratori nell'anno precedente.

Per i lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà corrisposto in dodicesimi sulla base dei mesi interi di servizio prestato, computando per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

I dati consuntivi necessari per il calcolo del premio saranno disponibili entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

La liquidazione degli importi annualmente maturati avverrà con la retribuzione del mese di febbraio successivo all'anno di riferimento, comunque ai lavoratori in forza a tempo indeterminato verrà riconosciuto un acconto del premio con il saldo paga del mese di luglio di ogni anno, nella misura di 300,00 euro lordi, riproporzionato per i lavoratori a part time. Relativamente all'anno 2011 l'acconto del premio liquidato con il saldo paga del mese di luglio 2011, è da considerarsi anticipazione sul premio dello stesso anno. Nei casi di riconoscimento dell'anticipo, la liquidazione definitiva del premio, in erogazione dell'eventuale quota residua, ovvero in trattenuta - totale o parziale di quanto anticipato - verrà effettuata con il saldo paga del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. In caso di cessazione del rapporto di lavoro dopo la percezione dell'acconto e prima della determinazione definitiva dell'entità del premio, quanto anticipato e non dovuto verrà trattenuto contestualmente all'erogazione delle spettanze di fine lavoro.

Il premio definito con il presente accordo si intende comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti legali e contrattuali, nessuno escluso, e non è utile per il computo del tfr.

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.

### Verifiche

Le parti convengono di monitorare l'andamento del premio durante gli incontri bimestrali tra Direzione aziendale e Rsu, nel corso dei quali verrà illustrato l'andamento dei parametri di commisurazione del premio. In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni, si ribadisce l'impegno della Rsu al rispetto della più assoluta riservatezza.

### Dichiarazione su detassabilità e decontribuibilità

PL  
B

AM

PL

PL

M.L.

Som

PL

PL

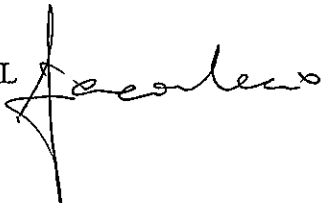
Le Parti dichiarano, per quanto di loro competenza, che il premio di risultato (come formulato all'interno del presente accordo in coerenza con la comune volontà di costituire un fattore essenziale per l'incremento della competitività della IRCA srl) possiede le caratteristiche tecniche necessarie per rientrare, a tutti gli effetti, nella fattispecie delle "somme erogate a livello aziendale di cui all'art. 2 comma 1 lett. C) del D.L. 27 maggio 2008 n. 93" (convertito in Legge del 24 luglio 2008 n. 126) e successive modifiche ed integrazioni (art. 5 comma 1 D.L. 29/9/2008 n. 185 convertito in legge 28/1/2009 n. 2 e art. 2 comma 156 lettera b) della legge 23/12/2009 n. 191). Ciò tenendo conto anche di quanto via via disposto nel tempo sulla materia, (in primis dall'art. 2 del d.l. 25/03/97 n. 67 convertito in legge 23/05/97 n. 135, nonché dall'art. 60 della Legge 17/05/99 n. 144, dall'art.49 comma 3 legge 488/99, dall'art.43. legge 488/2001 e da ultimo dall'art. 53 del D.L. 31/05/2010 N. 78, convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122) in relazione alla possibilità di beneficiare degli sgravi contributivi e delle ulteriori agevolazioni fiscali che risultino applicabili alla contrattazione di secondo livello, in attuazione concreta di quanto disposto in particolare dall'art. 1 commi 67-70 legge 247/2007 e relativa disciplina integrativa ministeriale (vedasi da ultimo il D.M. 17/12/2009) nonché di quanto derivante sulla materia dalla succitata conversione in Legge n. 122 del sopra richiamato D.L. N. 78 e dalle successive disposizioni applicative della medesima Legge 122 o comunque ad essa successive.

#### ALTRE DISPOSIZIONI

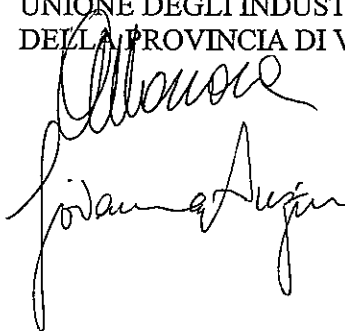
Nella logica sopra esposta per cui gli obiettivi di crescita sono giudicati concordemente ottenibili con il costante impegno ad operare fattivamente per perseguire la miglior gestione possibile dell'attività sia sotto il profilo tecnico/organizzativo/produttivo sia sotto quello della maggior continuità e flessibilità della prestazione lavorativa raggiungibili, Irca si rende disponibile a un confronto finalizzato ad attuare entro la fine dell'anno l'omogeneizzazione e l'eventuale estensione per gruppi o fattispecie analoghe delle discipline e dei conseguenti trattamenti ( maggiorazioni e/o riconoscimenti per pausa pranzo) oggi esistenti.

Letto, confermato e sottoscritto

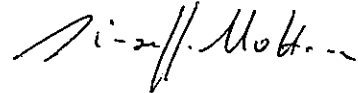
IRCA SRL



UNIONE DEGLI INDUSTRIALI  
DELLA PROVINCIA DI VARESE



FLAI-CGIL



FAL-CISL



R. S. U.

